

Leidfaden

FACHMAGAZIN FÜR KRISEN, LEID, TRAUER

Rituale – zwischen Pathos und Folklore



Sylvia Brathuhn Trauer als Initiationsritus
Lukas Radbruch Rituale und Hirnforschung
Arnold Langenmayr Ursprünge von Ritualen in der Kindheit
Rosario Hunecke Día de muertos – Der Tag der Toten in Mexiko
Petra Hugo Gemeinsam Rituale gestalten

Weiterbildungen / Seminare:

- Trauerbegleitung & Verlustbewältigung
- Trauer in der therapeutischen Praxis (PTK NRW)

Universität Duisburg-Essen & Ruhr Campus Academy gGmbH

Studienleitung: Prof. Dr. Arnold Langenmayr

Kontakt: Frau Pohle 0201 / 183 7340

www.rca.uni-due.de



Herzliche Einladung

V&R

Wir freuen uns, Sie an unseren Messe-Ständen zu begrüßen:

8. Bremer Kongress für Palliativmedizin

8. - 9. März 2013

in der »Bremer Glocke«, Bremen, Domsheide 4

LEBEN UND TOD

16. - 17. Mai 2013

Messe Bremen

Halle 6

Nutzen Sie die Gelegenheit: Lernen Sie unser Buchprogramm kennen und testen Sie

»Leidfaden. Fachmagazin für Krisen, Leid, Trauer«.

Unser Angebot: Neu-Abonnenten sparen jetzt 50 % im ersten Abojahr!

Ausführliche Informationen erhalten Sie unter www.v-r.de/Leidfaden



Vandenhoeck & Ruprecht

www.v-r.de

Was sind Rituale und wie helfen sie bei Trauer?

Liebe Leserin, lieber Leser,

ein Ritual ist eine besondere (oft religiöse) Handlung, die nach festen Regeln in einer bestimmten Reihenfolge immer wieder auf die gleiche Weise ausgeführt wird und so ein Gefühl des Wohls oder der Sicherheit erzeugt. Bei der Beratung in Krisen, Leid und Trauer werden rituelle Strukturen zur erhöhten Wirksamkeit und für Sinn gebende Interventionen in der individuellen Veränderungsarbeit verwendet.

Von Ritualen sind formalisierte Handlungen zu unterscheiden, wie Routinen oder Gewohnheiten des alltäglichen privaten oder auch institutionellen Lebens sie darstellen. Sie sind Ritualen zwar sehr ähnlich, werden umgangssprachlich eventuell sogar als solche bezeichnet, aber es fehlt ihnen an der über den Alltag und sich selbst hinausweisenden Erfahrung des Rituals.

Kennzeichnend für ein Ritual ist, dass es im Gegensatz zu habitualisierten Handlungen immer einen symbolischen Charakter hat und somit auf die Existenz anderer Dimensionen von Zeit und Raum verweist.

Rituale werden niemals willkürlich und spontan durchgeführt, sondern immer bewusst und mit Absicht gewählt. Sie sind stereotyp, förmlich, repetitiv, öffentlich, unwiderruflich.

Wenn eine der genannten Komponenten fehlt, handelt es sich also nicht um ein Ritual. Gewohnheitsmäßige Handlungen oder Bräuche sind zum Beispiel absichtslos und oft nicht bewusst und bei der Routine mangelt es an Unwiderrufbarkeit.

Das vorliegende Heft beschäftigt sich mit dem Ritual, seinen Wirkungsweisen, Formen und Abgrenzungen. Besondere Beachtung findet hierbei die Hinführung zur Transzendenz,

die für Wirkung und Begrifflichkeit eines Rituals unerlässlich scheint.

Wir wünschen Ihnen eine bereichernde Lektüre.

Für das Herausgeberteam
Monika Müller und Petra Rechenberg-Winter



Monika Müller M.A.

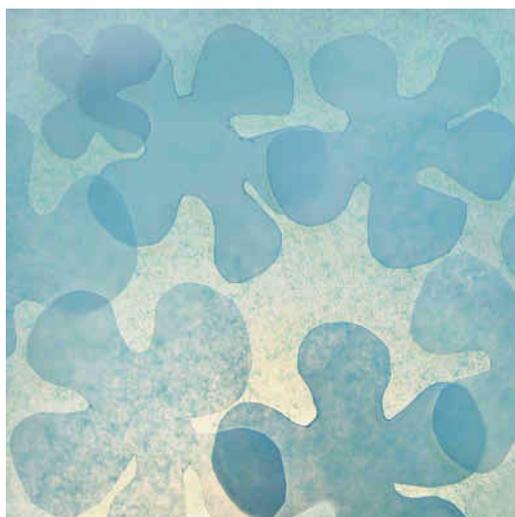


Dipl.-Päd. Petra
Rechenberg-Winter



23

Sylvia Brathuhn
Trauer als Initiationsritus



42

Sylvia Börgens
Handlungen der Trauer

62

Karola Müller
In einer Zwiebel zur letzten Ruhe



Inhalt

1 **Was sind Rituale und wie helfen sie bei Trauer?**

4 Kerstin Lammer

Ein Ritual zeigt mehr als 1000 Worte

10 Lukas Radbruch

Rituale und Hirnforschung

14 Jochen Schweitzer

Rituale in Organisationen

29 Arnold Langenmayr

Ursprünge von Ritualen in der Kindheit

32 Roland Kachler

»Du bleibst ein Teil von mir«

38 Petra Moser

Verletzte Seelenanteile

44 Heiner Melching

Rituale als Mittel zum Zweck

54 Irmgard Häussermann/Carmen Glandien

**Rituale – hilfreiche Begleiter in
Übergangszeiten des Lebens**

56 Michael Weiss
Erfahren in Stille – Erkennen aus Stille

71 Samira Akasmou
Die Bedeutung von Ritualen

82 Rosario Hunecke
**Día de muertos –
Der Tag der Toten in Mexiko**

85 Christian Kaiser
**Spazieren als Ritual:
Der inneren Kompassnadel folgen lernen**

94 Eva Frank-Bleckwedel
Briefe mit Würfeln (!)

96 Petra Hugo
Gemeinsam Rituale gestalten

101 Nachrichten

102 Fortbildung

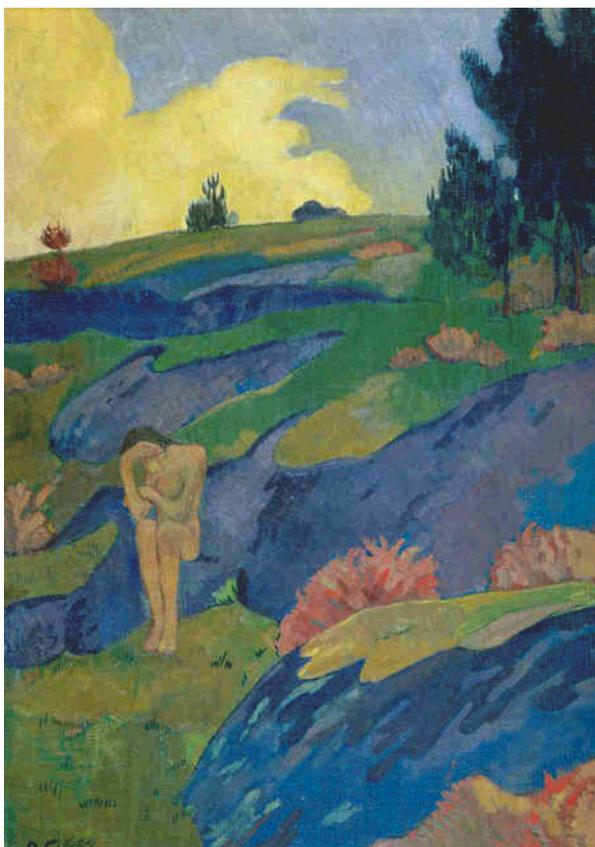
103 Impressum



65 Ellen Scherrer
Rituale – Kraftquelle oder Dekoration?



75 Azadeh Ataeian
Lauter Schmerz – wohin mit dir?



90 Bernadette Raischl
**Rituale in Bewegung als Ausdrucks-
mittel und heilsamer Anker**



Auch wenn ich es früher als tot und sinnentleert empfunden habe – jetzt spüre ich mit Erleichterung die Kraft dieses weltumspannenden Rituals.

© Arman Zhemkeyev/Corbis

Ein Ritual zeigt mehr als 1000 Worte

Über die Grenzen von Gesprächen und den Wert von Ritualen

Kerstin Lammer

Die Trauerfeier meiner Großmutter: Ich habe sie sehr geliebt. Ich möchte mich zu ihr hindenken, ein letztes Mal Zwiesprache halten mit ihr. Aber der Sarg steht quer vor unseren Bänken. Auf welcher Seite ist ihr Kopf, ihr Gesicht? Wohin soll ich meine Gedanken richten? Die ganze Trauerfeier über bin ich nur mit dieser Frage beschäftigt, ich nehme nichts anderes wahr. Später draußen auf dem Friedhof die Grablegung. Am offenen Grab nimmt der Pfarrer meine kleine Schwester an die Hand, hält sie und steht an ihrer Seite. Ich erinnere mich damals wie heute an kein einziges Wort, das bei der Beerdigung gesprochen wurde, ich sehe nur diese beiden

Szenen: als quälend den quer stehenden Sarg und das darum nicht Wissen, wie herum die Großmutter darin liegt – die verpatzte Ritualordnung schadet! Und als tröstlich den Pfarrer, der vor dem offenen Grab die Kleinste bei der Hand hält – man sieht: Da ist einer, der hält die, die es am meisten braucht. Ein Bild, eine Inszenierung wirkt mehr als 1000 Worte.

Im Krankenhaus in Chicago um zwei Uhr nachts: Eine 34-jährige Frau liegt im Koma und wird in den nächsten Stunden sterben. Ihr Ehemann und ihr Bruder sind da. Ich werde gerufen, um ihnen beizustehen. Aber sie sind aus Mexiko und können kein Englisch, ich kann

kein Spanisch. Hilflos sitzen wir beieinander. Nach einiger Zeit zieht der Mann einen Rosenkranz aus der Tasche, beginnt mit rhythmischer Intonation zu beten und lässt die Perlen der Gebetsschnur, an der er sich festhält, durch seine Finger gleiten. Ich bin vor Jahren aus der katholischen Kirche ausgetreten; das allmorgendliche Rosenkranzgebet im katholischen Nonnengymnasium habe ich in schlechter Erinnerung. Aber jetzt ist es tröstlich, gemeinsam etwas sagen und tun zu können. Die beiden Männer murmeln die Formeln auf Spanisch, ich synchron auf Deutsch, wir alle auf fremdem Boden in den USA, alle sprachlos und doch verbunden in dieser geliehenen Form und Sprache – und nicht nur miteinander verbunden, sondern (so schießt es mir durch den Kopf) auch mit vielen anderen Menschen, die in diesem Moment in ihrer Not in vielen anderen Ländern und Sprachen dasselbe tun, um so wie wir Halt und Trost in dieser Handlung zu finden. Auch wenn ich es früher als tot und sinnentleert empfunden habe – jetzt spüre ich mit Erleichterung die Kraft dieses weltumspannenden Rituals.

Zeremonie oder Gespräch?

Wie habe ich mich als Krankenhauseelsorgerin am Beginn meiner Arbeit geärgert, wenn ich sterbenskranke Menschen und deren Angehörige tage- und nächtelang nach allen Regeln der Gesprächskunst begleitet hatte, und dann wurde am Schluss der katholische Priester gerufen, legte sich eine kleine Stola um, verschwand mit schwarzem Buch und Salbtopf im Sterbezimmer, war nach nicht einmal drei Minuten wieder draußen – und *das* war dann für die Betroffenen das *Eigentliche*. Jetzt, nach vollzogenen Ritualen, konnten und durften die Kranken in Frieden sterben. Ich war gekränkt: Drei Minuten Zeremonie – was war das gegen meinen durch den ganzen Krankenhausaufenthalt hindurch andauernden Beistand, das nächtliche Wachen und Ausharren, die vielen Gespräche?

Es brauchte einige Erfahrung, bis ich verstand, dass das Ritual ganz andere Funktionen und Wirkweisen hat als das Gespräch und dass beide einander gut ergänzen:

Das helfende, klientenzentrierte *Gespräch dient der Steigerung der Bewusstheit über sich selbst*. Der Klient kann im Dialog mit der helfenden Person

- sein Befinden und seine Gefühle unmittelbar zum Ausdruck bringen,
- seine Deutung und Bewertung seiner Lage reflektieren,
- seinen Beziehungs- und Selbstbildern nachgehen,
- sein Selbstverständnis und seine Erwartungen an das Leben klären und eventuell revidieren.

Das helfende Gespräch gleicht einer Expedition, bei der die helfende Person den Klienten dabei unterstützt, sich selbst zu erkunden. Es bedient sich diskursiver sprachlicher Mittel, um den unmittelbaren Selbstaussdruck des leidenden Menschen in ein strukturiertes, Halt gebendes Selbst- und Wirklichkeitsverständnis zu überführen.

Das *Ritual* dagegen befreit von der Zudringlichkeit der Unmittelbarkeit. Man muss nicht selbst die eigene Befindlichkeit ausdrücken, sich nicht selbst verstehen und reflektieren. Das Ritual bringt die eigene Situation quasi auf eine äußere Bühne, es bringt sie performativ zur Darstellung und in einen überindividuellen Zusammenhang. Es löst und hält zugleich. Emotionen können in einer geschützten Weise angesprochen beziehungsweise verflüssigt werden, gerade weil der feste Rahmen der geprägten Form sie kanalisiert und begrenzt.

Man kann das zum Beispiel im Sport beobachten!: Am Ende eines Wettkampfs taumelt der Sieger fassungslos umher wie trunken, er wirft sich in die Arme eines Kameraden, wirft sich zu Boden, springt wieder auf und hüpf hierhin und dorthin, er weiß gar nicht, wohin mit sich und

seinen Emotionen. Da reicht ihm jemand die Fahne seines Landes, er nimmt sie und läuft mit erhobenen Armen eine Ehrenrunde – das geprägte Ritual gibt seinen unmittelbaren Impulsen eine Richtung, kanalisiert sie in eine würdevolle Ausdrucksform. Es stellt den Sportler zugleich in einen sozialen Rahmen, der seinem Tun und Erleben einen höheren Sinn verleiht, denn die Fahne symbolisiert die Zugehörigkeit zu einer Nation, für die er gekämpft hat. Dann folgt für den Sportler wieder eine schutzlose Phase: Noch vor der Siegerehrung soll er der Presse Interviews geben – wie er den Wettkampf erlebt habe, wie er sich jetzt als Sieger fühle (vgl. das klientenzentrierte Gespräch!)? Der arme Mann kämpft mit seiner Rührung, er stammelt, er weiß nicht, was er sagen soll. Aber das Ritual der Siegerehrung öffnet wieder: Jetzt hat er die ganze Nationalhymne lang Zeit, seine Tränen fließen zu lassen und zugleich aufrecht zu stehen. Die haltende Form des Rituals erlaubt den kontrollierten Durchbruch der Gefühle.

Ein Gespräch kann auch überfordern

Ähnliches habe ich bei vielen Besuchen an Kranken- und Sterbebetten erlebt. Das *Interview*, also das Gespräch über das eigene Befinden, kann überfordern. Manche Patienten erzählen am Vorabend einer schweren Operation nicht von ihrer Angst, sondern davon, was sie vor dem Krankenhausaufenthalt noch erledigt haben, was nach ihrer Rückkehr ansteht, wie sie inzwischen an ihrem Platz im Leben fehlen werden. Oder von den technischen Details und den Erfolgsstatistiken der bevorstehenden Operationen. Sie möchten oder können sich selbst nicht wirklich ausdrücken, sie möchten auch mit dem Gespräch, das ihnen nicht angenehm ist, zu Ende kommen – es könnte peinlich werden. Aber wenn zum Gesprächsabschluss ein Ritual angeboten wird, wie im Kontext der Krankenhausseelsorge zum Beispiel ein Gebet oder Singen, *dann* fließen die Tränen, denn dann erlaubt

die äußere Inszenierung die innere Beteiligung, dann kommt der Mensch bei sich selber an – und merkt zugleich, dass er nicht allein ist mit seinem Schicksal.

Das Ritual lädt dazu ein, sich der äußeren Inszenierung einer geliehenen Symbolsprache zu überlassen und sich in der geliehenen Form gemeinsam mit vielen anderen zu bergen, die vor, neben und nach einem selbst ein ähnliches Schicksal erlitten haben, ihm auf ähnliche Weise Ausdruck verliehen und darin Gemeinschaft, Trost und Stärkung fanden. Das Ritual bindet in eine Schicksalsgemeinschaft ein, es vergewissert den Einzelnen seiner Sozialität. *You will never walk alone*, heißt in Bundesligastadien die inzwischen rituell eingespielte Fußballhymne. Sieg oder Niederlage – viele andere haben das auch erlebt und überlebt, du bist nicht allein. Das ist im Wesentlichen die Aussage der meisten Rituale.

Darüber hinaus sind Rituale sozial anerkannt. Sie sind das, was *man* in bestimmten Situationen üblicherweise tut, und wenn man es getan hat, dann hat man *das Richtige* getan – das, was man tun konnte und sollte. Man hat sich nichts vorzuwerfen. Es ist alles gesagt und getan. Jetzt kann man lassen. Auch deshalb war das oben geschilderte Drei-Minuten-Ritual des Priesters so besonders entlastend für die Betroffenen.

Routinen sind keine Rituale

Die heilsam-entlastende Funktion von Ritualen ist (nach einer jahrzehntelangen Ablehnung von Konventionen und Traditionen seit den 60er Jahren) inzwischen wiederentdeckt worden. Rituale haben Konjunktur. Jedoch ist nicht alles ein Ritual, was dafür gehalten oder als solches gepflegt wird. Das regelmäßige feierabendliche Eintauchen in die Teelicht-beschienene Badewanne zum Beispiel dürfte in den meisten Fällen kein Ritual sein, sondern eine Routine. Warum? Weil ihm mehrere der Merkmale fehlen, die echte Rituale auszeichnen.

Die *Merkmale von Ritualen* sind:

- *regelmäßige Wiederholung* einer *formal immer gleichen, strukturierten Abfolge von performativen*, sichtbar zur Darstellung gebrachten *Handlungsschritten*, zum Beispiel: Der Boxer marschiert in immer gleichem Outfit zu immer gleicher Musik und mit immer gleicher Gestik und Mimik in den Ring. Einem verstorbenen Menschen werden nach dem Tod immer die Augen zugeedrückt, Körper und Gesicht werden immer mit einem Tuch bedeckt.
- *ästhetische, dramaturgisch stimmige Inszenierung*, zum Beispiel: Siegerehrungen erfolgen in aufsteigender Reihenfolge von Platz drei nach Platz eins, wobei auch die Architektur des Podests abbildet, dass der erste Sieger auf der höchsten Ehrungsstufe über dem zweiten und dritten steht. Bei der Trauerfeier wird der Sarg so platziert, dass der Tote das Gesicht noch einmal den Hinterbliebenen zuwendet und dann mit den Füßen zuerst hinausgetragen wird.
- *symbolisches Ausdruckshandeln*, das die Lage der Betroffenen zugleich zur Darstellung bringt und transzendiert, das heißt sie überschreitet und übersteigt, zum Beispiel: Der Sportler läuft die Ehrenrunde mit der Fahne seines Landes, die darauf verweist, dass er den Sieg nicht allein aus und für sich selbst errungen hat, sondern mit der Unterstützung und zur Ehre seines Landes. Der Tote wird bei der Beerdigung in die Erde gelegt und die Hinterbliebenen werfen (*Asche zu Asche, Staub zu Staub*) Erde auf seinen Sarg. Das zeigt: Der Tote wird unwiederbringlich begraben und von den Lebenden getrennt, aber er wird geborgen in der (Mutter-)Erde, von der er genommen ist, und geht wieder in den Kreislauf des sich stets erneuernden Lebens ein.
- *Alltagsunterbrechung*: Rituale werden nicht nebenbei vollzogen, sondern bilden eine Zäsur in der Zeit, zum Beispiel: Die Olympiade findet nur alle vier Jahre statt, um als besondere Zeit aus dem Alltag zu ragen. Sonn- und Feiertage sind arbeitsfrei; die Geschäfte ruhen, damit man innehält, zur Ruhe und zur Besinnung kommt und das Leben heiligt. Zu Bestattungen geht man in feierlicher Kleidung und lässt alles andere stehen und liegen, das heißt, man unterbricht das Alltagsleben, um dem Tod Tribut zu zollen und den Verstorbenen gemeinsam die letzte Ehre und das letzte Geleit zu geben.
- *Gemeinschaftlichkeit/Sozialbezug*: Rituale werden von denjenigen gemeinsam vollzogen, die zu einer Gemeinschaft gehören. Das nachfeierabendliche Kerzenschein-Baden wäre also allenfalls dann ein Ritual (und nicht nur Routine), wenn man regelhaft mindestens zu zweit in die Wanne stiege, ein immer gleiches Geschehen unter dem Schaum inszenierte und damit etwas von für alle Beteiligten gleichermaßen besonderer Bedeutung zum Ausdruck brächte. Für sie sind sie bedeutsam, von ihnen werden sie verstanden und beherrscht. Wer die Rituale einer sozialen Gemeinschaft mitvollzieht, gehört dazu, er wird von den anderen Mitgliedern anerkannt und unterstützt. Rituale stiften so Identität für Einzelne und Gruppen beziehungsweise (Teil-)Gesellschaften, zum Beispiel im Fußball: Mannschaft und Fans tragen Farben und Symbole ihres Vereins und singen im Chor dessen Lieder. Bei Bestattungen tragen Kränze die Schleifen der Gemeinschaften, die sie gestiftet haben, und zeigen so, wer Anteil nimmt: Familie, Nachbarn, Arbeitskollegen, Firma des Verstorbenen etc.
- Nicht immer, aber häufig dienen Rituale auch *der Inszenierung eines sozialen Statusübergangs*, zum Beispiel: Die Schulabschlussfeier zeigt den Statusübergang des Absolventen vom Schüler zum Erwachsenen. Die Hochzeit zeigt den Statusübergang von Töchtern/Söhnen/Singles zum Ehepaar. Die Bestattung zeigt den Statusübergang des *Verstorbenen* von der Gemeinschaft der Lebendigen zur Gemeinschaft der Toten auf dem Friedhof sowie den Übergang der *Lebenden* von Kindern zu Waisen, von Eheleuten zu Witwen etc.

Das Ritual bringt die eigene Situation auf eine äußere Bühne, es bringt die Situation zur Darstellung und in einen überindividuellen Zusammenhang.



© Andrew Holbrooke/Corbis

Daraus ergeben sich zusammenfassend die folgenden *Funktionen von Ritualen*:

- Darstellung und Strukturierung von sozialen Grundvollzügen einer Gemeinschaft und von Ordnungen des Raums, der Zeit, der Welt (z. B. jahreszeitliche Feiertage);
- Darstellung und Strukturierung von schicksalhaften, emotional überwältigenden Ereignissen (z. B. Tod und andere Übergänge an Lebenswenden);
- öffentlich inszenierte Bekanntmachung und Gestaltung von sozialen Statusübergängen (z. B. Initiationsrituale zur Aufnahme in eine Gemeinschaft);
- Exklusion und Inklusion, das heißt Darstellung von Zugehörigkeit und Nicht-Zugehörigkeit zu Gemeinschaften (s. o.);
- Strukturierung und Kanalisierung von Emotionen und Gedanken (Fließenlassen und Halten);
- Stabilisierung erschütterter Individuen und Gemeinschaften;
- eventuell Transzendierung des Vorfindlichen durch Verweis auf eine Wirklichkeit, die über das eigene Ergehen und Erleben hinausgeht (besonders durch religiöse Rituale).

Die transzendierende Funktion von Ritualen

Zum letzten Punkt, der transzendierenden Dimension oder dem *Mehrwert* religiöser Rituale, noch ein Exkurs:

»Ich weiß, dass ich nicht mehr lange zu leben habe, aber alles, was ich noch tun kann, will ich tun, so lange ich es noch kann. Segnen Sie mich jetzt zum Leben und zum Sterben«, so sagte mir ein Patient. Der Segen gehört gemeinsam mit Gebet, Krankenabendmahl und Salbung zu den Ritualen, mit denen Christen am Krankenbett die Inhalte ihres Glaubens zur Darstellung bringen, um sie erfahrbar zu machen. Das Segensritual vermittelt dem Gesegneten erneuernde, vergewissernde Kraft im Blick auf seinen Selbstbezug und auf seinen Transzendenzbezug.

Mit ausgebreiteten Armen oder unter Handauflegung spricht die priesterliche Figur ihrem Gegenüber zu: »Gott segne dich und behüte dich. Gott lasse das Angesicht leuchten über dir und sei dir gnädig. Gott erhebe das Angesicht auf dich und gebe dir Frieden.«

Psychologisch betrachtet knüpft diese Segenshandlung an frühkindliche Primärprozesse an und antwortet in seinen gestischen und sprachlichen Bildern auf unsere narzisstischen Bedürfnisse: ausgebreitete Arme und ein erhobenes, freundlich zugewandtes Gesicht über dir; Augen, die leuchten, weil sie dich ansehen, erinnern an den *Glanz im Auge* der Mutter, deren Gesicht über der Wiege des hilflos auf dem Rücken liegenden Babys leuchtet und die Ursehnsucht danach stillt, in Liebe angesehen zu sein. Angeboten wird damit ein Ort der Regression, die Progression ermöglicht.

Aus theologischer Sicht ist das Subjekt des Segens nicht die Mutter oder deren Repräsentanz, sondern Gott, das heißt das Leben selber. Das deutsche Wort *Segnen* stammt vom lateinischen *signare, significare* = *bezeichnen, Bedeutung geben, identifizieren* ab. Wer gesegnet und mit dem Kreuz bezeichnet wird, wird identifiziert als von Gott angesehen und mit Bedeutung versehen – nämlich als geliebter Sohn oder als geliebte Tochter (vgl. Mt 3,17 und Jes 42,11).

Der Gesegnete *wird* gesegnet – damit wird das anthropologische Passiv zur Darstellung gebracht: Ich habe mich und mein Leben nicht sel-

ber in der Hand. Alles, was im Leben wirklich wichtig ist, kann ich nicht machen, nicht kaufen, mir nicht nehmen, mir nicht selber geben, ich muss es mir schenken lassen: Ich *werde* geboren, ich *werde* geliebt, ich *werde* gepflegt, ich *werde* gesegnet. Dem kann ich mich überlassen.

Und der Segen wird dem Gesegneten gesendet durch jemanden, der ihn selbst nicht *hat*, sondern auf die Quelle des Segens *verweist*. Beide, die gesegnete und die segnende Person, stehen unter dem Horizont von Gottes heil- und lebensspendender Wirklichkeit. Der Segen vergegenwärtigt sie. Er vermittelt: Du bist nicht heil, aber gesegnet. Du bist endlich, aber in den Horizont von Gottes Ewigkeit gestellt. Dein Leben wird enden, aber du hast am Ewigen Leben teil. Du kannst dich verlassen.

Insofern bietet das religiöse Ritual die Kraft einer weiteren Dimension. Die Kommunikation wird trianguliert. Sie ist nicht mehr zwei-, sondern dreistellig und verweist auf ein gemeinsames Drittes. Das eigene Ergehen und Befinden wird in die Perspektive eines größeren Ganzen gestellt, das über uns selbst hinausgeht. Und diese Perspektiverweiterung schafft neue Freiheiten und Möglichkeiten.

Fazit

Das Gespräch fokussiert die Individualität und fördert die Individuation des Gesprächspartners. Es hat erkundenden, reflektierenden, bewusstheitssteigernden Charakter. Es bietet Auseinandersetzung an. Es betont: Du bist du, anders als die anderen. Sei du selbst, finde deine eigenes Selbst- und Weltverständnis und deinen eigenen Weg in der Welt.

Dagegen inszeniert das Ritual die Sozialität und fördert die Inklusion des Gesprächspartners. Es hat bergenden, entlastenden und stützenden Charakter. Es bietet Teilhabe und Identifikation an. Es betont: Du bist nicht allein, du bist wie die anderen und du bist unter anderen. Sei verbunden, schau, wie andere sich selbst

und die Welt verstehen konnten; nutze Wege, die schon gebahnt sind und die sich für andere schon bewährt haben.

Methodisch sollten Helfende Rituale weder autoritär noch im Dienste eigener Fluchtimpulse einsetzen, also nicht, um mit ihnen unbequeme Auseinandersetzungen mit schwierigen Situationen, Gefühlen und Klärungsprozessen zu vermeiden oder diese zuzudecken. Sie sollten das Ritual in der Regel nicht *anstatt*, sondern *in Ergänzung* zum Gespräch anbieten – es sei denn, die Klienten sind situativ oder emotional so überfordert, dass man nicht mehr Worte, sondern nur noch szenische Bilder sprechen lassen kann.



Prof. Dr. Kerstin Lammer ist Professorin für Seelsorge und Pastoralpsychologie, Studiengangsleiterin des Master Supervision an der EH Freiburg sowie Pfarrerin, Systemische Familientherapeutin, Supervisorin und Lehrsupervisorin (DGSv/DGfP). Ihr Forschungsschwerpunkt ist Trauer und Trauerbegleitung.

E-Mail: lammer@eh-freiburg.de

Literaturhinweise

- Gennep, A. van: Übergangsriten (Les rites de passage). Frankfurt a. M. 1989.
- Goffman, E.: Interaktionsrituale. Frankfurt a. M. 1986.
- Harth, D.; Schenk, G. (Hrsg.): Ritualdynamik. Kulturübergreifende Studien zur Theorie und Geschichte rituellen Handelns. Heidelberg 2004.
- Lammer, K.: Den Tod begreifen – Neue Wege in der Trauerbegleitung. Neukirchen-Vluyn 2010, S. 234–258.
- Lammer, K.: Zur Wiederentdeckung von religiöser Kommunikation und Ritualausübung in der pastoralpsychologischen Seelsorge (Endlichkeit und Ewigkeit). In K. Lammer, Beratung mit Religiöser Kompetenz. Beiträge zu pastoralpsychologischer Seelsorge und Supervision. Neukirchen-Vluyn 2012, S. 51–62.
- Lammer, K.: Das Glaubensbekenntnis anthropologisch gelesen. In K. Lammer, Beratung mit Religiöser Kompetenz (s. o.), S. 142–149.
- Turner, V.: Das Ritual. Struktur und Antistruktur. Frankfurt a. M. 1989.
- Weitere Informationen unter www.ritualdynamik-uni-hd.de.

Anmerkungen

- 1 Ich schreibe diesen Artikel während der Sommerolympiade 2012.

Rituale und Hirnforschung

Lukas Radbruch

Mit neuen Methoden ist es der Hirnforschung gelungen, nicht nur die Strukturen, sondern auch Hirnfunktionen sichtbar zu machen und sogar mit Denkvorgängen in Verbindung zu bringen. Die funktionelle Kernspintomografie (fMRI) benötigt hierzu klar umschriebene Gedanken oder Gefühle (Paradigmen), die dann mehrfach hintereinander »an- und abgeschaltet« werden, während mit dem Gerät jeweils eine Aufnahme gemacht wird. In der Überlagerung der Bilder werden die durch das Paradigma aktivierten Hirnzentren sichtbar, während alles andere herausgefiltert werden kann (Abbildung 1). In der Positronenemissionstomografie (PET) wer-

den spezielle radioaktive Substanzen zugeführt, die Positronen aussenden, die wiederum im PET sichtbar werden. In der Hirnforschung wird vor allem radioaktiv markierte Glukose (18F-Fluor-desoxyglucose) eingesetzt, mit der Hirnregionen mit erhöhtem Stoffwechsel markiert werden.

Wieweit führen diese und andere Methoden der Hirnforschung zu Erkenntnissen über Funktion und Wirkung von Ritualen? In der naturwissenschaftlichen Literatur sind solche Erkenntnisse in verschiedenen Kontexten zu finden: Rituale als mehr oder weniger komplexe Handlungssequenzen, als ärztliche Rituale oder Rituale als soziales Kommunikationsinstrument.

Rituale als Handlungssequenzen

Rituale als Handlungssequenzen werden in der Kognitionsforschung als Ausprägung von Gewohnheiten dargestellt, ähnlich wie Gebräuche oder Manierismen. Charakteristisch für solche Gewohnheiten ist, dass sie erlernt und über lange Zeiträume wiederholt ausgeübt werden, eine geordnete, strukturierte Handlungssequenz mit motorischem oder kognitivem Verhalten aufweisen und fast automatisch ohne bewusste Steuerung ablaufen (vgl. Graybiel 2008, S. 359 ff.). Einfache Gewohnheiten wie Naseputzen oder das Auto abschließen vereinfachen das Alltagsleben und machen es damit überschaubarer. Solche Gewohnheiten werden über das prozedurale Lernsystem angeeignet. Für dieses Lernsystem, bei dem durch Handlung unbewusst gelernt wird, werden andere Hirnbereiche genutzt als für das Lernen von Fakten und Episoden (deklaratives



Abbildung 1: Funktionelle Kernspintomografie zu einem Paradigma mit Druckschmerz. Am rechten Daumen wird ein standardisierter Druckschmerzreiz gesetzt, die bei jedem Druckschmerzreiz aufgenommenen Bilder in der Berechnung am Computer übereinander gelegt und auf ein neutrales Phantom (Hirnbild) aufgezeichnet. Die roten Bereiche wurden durch den Druckschmerz aktiviert. Es handelt sich um Bereiche der Großhirnrinde, die die Sensibilität am Daumen repräsentieren, sowie andere Anteile im Großhirn und Hirnstamm, durch die eine emotionale Bewertung der Schmerzen entsteht.

Lernsystem). Bei Aktivierung des deklarativen Lernsystems nimmt vor allem die Hirnaktivität im Schläfenlappen zu. Nach Verletzungen des Schläfenlappens kommt es zu Defiziten im Faktenlernen, während Gewohnheiten, tägliche Routinen und auch die Fähigkeit des prozeduralen Lernens erhalten bleiben.

Beim prozeduralen Lernen ist dagegen die Aktivität in den Basalganglien erhöht, während sie im Schläfenlappen abnimmt. Patienten mit krankheitsbedingter Funktionsstörung der Basalganglien haben Schwierigkeiten mit Aufgaben, die prozedurales Lernen erfordern, wie zum Beispiel die Orientierung im Labyrinth.

Die Basalganglien (Abbildung 2) sind eine Gruppe von Nervenkernen unterhalb der Großhirnrinde, bestehend aus Nucleus caudatus, Nucleus putamen und Nucleus pallidum. Nucleus caudatus und Nucleus putamen werden gemeinsam auch als Striatum bezeichnet, da sie durch viele streifenförmige Verbindungen zusammenhängen. Die Basalganglien erhalten Informationen über Nervenbahnen aus dem Großhirn, dem Hirnstamm und dem Thalamus und leiten – direkt oder indirekt – Informationen weiter an andere Teile der Basalganglien sowie an Thalamus,

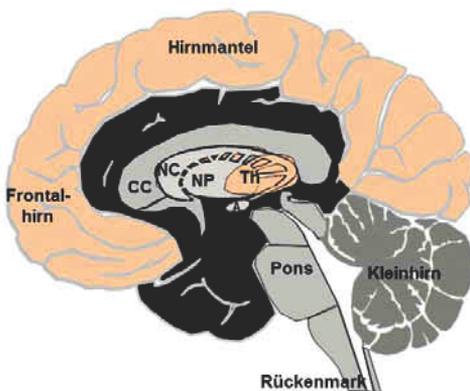


Abbildung 2: Schematische Darstellung der Hirnstrukturen mit den Basalganglien. – CC: Corpus callosum (Verbindungsbalken zwischen rechter und linker Hirnhälfte; NC: Nucleus caudatus; NP: Nucleus putamen (vorderer Anteil) und Nucleus pallidum (hinterer Anteil); Th: Thalamus (medial von Nucleus putamen); A: Amygdala (Mandelkern).

Hirnstamm und Großhirn. Als Überträgerstoffe (Transmitter) wirken dabei Dopamin (hemmend) und Glutamat (erregend).

Interessanterweise kommt es mit zunehmender Einübung der Gewohnheiten zu einer Verlagerung der Hirnaktivität. Während in den frühen Phasen des prozeduralen Lernens vor allem die Aktivität im ventralen Striatum gesteigert wird, ist in späteren Phasen die Aktivität im dorsalen Striatum höher. Ein Erklärungsmodell stellt hier ein schrittweises, ausprobierendes und auf Belohnung und Verstärkung beruhendes Lernsystem einem inflexiblen System gegenüber, in dem Kontext oder Handlung mit einem Wert versehen und die mit diesem Wert zusammengesetzten und klar abgegrenzten Handlungsfolgen schnell abgerufen und eingesetzt werden können. Das ausprobierende System wird über das ventrale Striatum und dessen Verbindungen mit dem limbischen »Belohnungssystem« (Frontalhirn und Amygdala) gesteuert, während die bereits fixierten Gewohnheiten im dorsalen Striatum verankert sind. Dieses dient auch der Kontrolle und Modulation von sozialem Verhalten. Experimente, in denen in den Versuchspersonen mütterliche oder auch romantische Liebe ausgelöst wurde, führten zu einer starken Aktivierung des dorsalen Striatum, ebenso wie soziale Experimente zu interaktiven Spielen. In der Aktivierung des dorsalen Striatum kann der Wert sozialer Rituale vermutet werden.

Die Verschiebung vom ventralen zum dorsalen Striatum ist ein Zeichen der Neuroplastizität des Hirns. Die beschriebenen Systeme sind ja nicht als anatomische Strukturen im Hirn zu erkennen. Das Gehirn weist keine festen Bahnen auf, sondern ist ein dichtes Netzwerk von Nervenzellen und Nervensträngen, in denen die Strecke von A nach B auf erstaunlich vielen Wegen zurückgelegt werden kann. Je öfter eine Bahn benutzt wird, desto eher prägt sie sich aus, wird sozusagen tiefer und breiter. Je häufiger eine Gewohnheit oder ein Ritual geübt oder ausgeübt wird, desto tiefer ist es im Nervengeflecht des Gehirns

eingepägt und umso leichter und selbstverständlicher erfolgt später die Wiederholung.

Auch die Steuerung und Ausführung von Gewohnheiten und Ritualen über die Basalganglien unterliegen komplexen Rückkoppelungen mit Großhirn und anderen Hirnregionen wie oben beschrieben. Bei Zwangsstörungen (Obsessive Compulsive Disorder – OCD) wird eine Störung dieser Rückkoppelung angenommen, durch die die Handlungssequenz nicht einfach beendet

werden kann, sondern insgesamt oder mit einzelnen Teilen der Sequenz immer wieder wiederholt wird (Hände waschen, Tür abschließen) (vgl. Eilam et al. 2006, S. 456 ff.; Baxter 2003, S. 451 ff.). Mit PET und fMRI ließen sich eine Zunahme der Hirnaktivität im Frontalhirn, Nucleus caudatus und Thalamus nachweisen, wenn die Symptome der Zwangsstörung stärker provoziert wurden, und eine Abnahme nach effektiver medikamentöser Therapie (vgl. Baxter 2003, S. 451 ff.).

Ärztliche Rituale

Ein ganz anderer Ansatz ist die Untersuchung von Ritualen, die als Teil der medizinischen Behandlung zu einem Placeboeffekt führen. Der weiße Kittel, Blutdruckmessung oder Abhören mit dem Stethoskop und andere ärztliche oder pflegerische Routinehandlungen können zu einer Besserung der Beschwerden führen oder die Wirkung von medikamentösen oder anderen Therapien signifikant verbessern. Erklärt wird dies mit einer Konditionierung (»diese Handlungen waren in der Vergangenheit immer mit einer Linderung verbunden«) oder mit dem Triggern von positiven Erwartungen beim Patienten und den in der Antizipation dieser Erwartungen ausgelösten physiologischen Veränderungen. Natürlich können beide Mechanismen auch zu einer Verstärkung der Beschwerden führen (Noceboeffekt).

Je häufiger eine Gewohnheit oder ein Ritual geübt oder ausgeübt wird, desto tiefer ist es im Nervengeflecht des Gehirns eingepägt und umso leichter und selbstverständlicher erfolgt später die Wiederholung.

Eine Reihe von fMRI-, PET- und anderen Untersuchungen zeigen deutliche Unterschiede zwischen den neurophysiologischen Korrelaten des Placeboeffektes bei verschiedenen Erkrankungen (vgl. Benedetti und Amanzio 2011, S. 413 ff.). So sind bei Schmerz der anteriore Gyrus cinguli, Frontalhirn, periaquäduktales Grau, Medulla und Hypothalamus beteiligt, während bei Morbus Parkinson dorsales und ventrales Striatum aktiviert werden. Während die analgetischen Placebos

vor allem Teile der deszendierenden hemmenden Schmerzbahnen aktivierten, wurde bei Morbus Parkinson durch Placebo vorwiegend die Dopamin-Freisetzung in den Basalganglien ausgelöst. Die Rituale in der medizinischen Behandlung aktivieren also nicht stets die gleichen Areale, sondern scheinen jeweils die krankheitsrelevanten Hirnstrukturen zu beeinflussen. Hier steht die Forschung aber noch am Anfang.

Rituale als Kommunikationsinstrument

Alternativ können Rituale in der Kognitionsforschung auch als Kommunikationsmittel und -wege untersucht werden. Soziale und kulturelle Rituale können ein Mittel zur Absprache unter mehreren Partnern oder Parteien sein, um Vereinbarungen zu bestätigen und Risiken zu vermeiden (Pre-Game Communication in der Spieltheorie) (Bulbulia 2012, S. 1 ff.). Durch die gemeinsame Handlung in einem Ritual versichern sich alle Beteiligten ihrer Bereitschaft zur Kooperation und zur Einhaltung ihrer Verpflichtungen. Dies ist besonders sinnvoll, wenn die Teilnahme an sozialen Handlungen (z. B. gemeinsame Jagd) auch zu Nachteilen für den Einzelnen führen kann, der dann abwägen muss, ob er das Risiko einer Teilnahme eingehen will.

Dabei führt die gemeinsame Ausübung eines Rituals mit einheitlichen Körperbewegungen

und Haltungen schon zu einer automatischen Solidarisierung mit den anderen. Diese körperliche Verbundenheit (Muscular bonding) wird schon beim Drill von Soldaten ausgenutzt, lässt sich aber auch in Experimenten bestätigen. So sind Versuchspersonen nach gemeinsamem Singen der Nationalhymne kooperativer in sozialen Spielen als solche nach asynchronem Singen (Bulbulia 2012, S. 1 ff.). Beim Vergleich verschiedener religiöser und nichtreligiöser Gruppen wurde das größte Vertrauen in den Gruppen mit hoch synchronisierten Ritualen gemessen. Die gemeinsame Ausübung von Ritualen kann sogar metabolische Vorgänge beeinflussen. Bei spanischen Feuerläufern fand sich eine Synchronisierung des Herzrhythmus mit anderen Feuerläufern, in geringerem Ausmaß auch mit nahen Angehörigen, aber nicht bei unbeteiligten Zuschauern.

Neuere Studien zeigen, dass durch religiöse Rituale wiederum das dorsale Striatum aktiviert wird. Untersucht wurden hochreligiöse Christen beim Beten des Vaterunsers. Im Gegensatz dazu führten in einer anderen Studie freie Gebete zu

Beim Vergleich verschiedener religiöser und nichtreligiöser Gruppen wurde das größte Vertrauen in den Gruppen mit hoch synchronisierten Ritualen gemessen.

einer erhöhten Aktivität im Präcuneus, im Frontalhirn und im Schläfenlappen (Bulbulia 2012, S. 1 ff.).

Hier zeigt sich nochmals der Vorteil von Ritualen für den Ausübenden. Mit der wiederholten Einübung des Rituals wird ein breiter Pfad im neuralen Netzwerk angelegt. Wird das Ritual ausgelöst, kann über diesen neuronalen Pfad mit Steuerung in den Basalganglien die Handlungssequenz mit wenig Aufmerksamkeit

ausgeführt werden. Über die Verknüpfungen mit dem limbischen System werden die bei früheren Ausübungen des Rituals erlebten Gefühle (z. B. Entspannung) wieder abgerufen. Gleichzeitig entstehen bei sozialen und kulturellen Ritualen, wiederum vermittelt über die Verbindungen mit dem limbischen System, positive Gefühle wie Verbundenheit und Vertrauen.

Spezifische neurowissenschaftliche Studien über die Wirkung von religiösen und nichtreligiösen Ritualen im Kontext von Trauer, Krisen und Verlust liegen bislang noch nicht vor. Mit der zunehmenden Entwicklung und Ausweitung der Hirnforschung sind hierzu sicherlich spannende Untersuchungen zu erwarten.



Prof. Dr. Lukas Radbruch ist Professor für Palliativmedizin an der Universität Bonn und Chefarzt des Zentrums für Palliativmedizin, Malteser Krankenhaus Bonn/Rhein-Sieg.

E-Mail: Lukas.Radbruch@malteser.org

Literaturhinweise

- Baxter, L. R. Jr.: Basal ganglia systems in ritualistic social displays: reptiles and humans; function and illness. *Physiology & Behavior* 79, 2003, S. 451–460.
- Benedetti, F., Amanzio, M.: The placebo response: how words and rituals change the patient's brain. *Patient Education and Counseling* 84, 2011, S. 413–419.
- Bulbulia, J.: Spreading order: religion, cooperative niche construction, and risky coordination problems. *Biology and Philosophy* 27, 2012, S. 1–27.
- Eilam, D., Zor, R., Szechtman, H., Hermesh, H.: Rituals, stereotypy and compulsive behavior in animals and humans. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews* 30, 2006, S. 456–471.
- Graybiel, A. M.: Habits, rituals, and the evaluative brain. *Annual Review of Neuroscience* 31, 2008, S. 359–387.



René Magritte, The Meeting © VG Bild-Kunst, Bonn 2012/alg-images

Rituale können nützlich sein, um das Funktionieren und besonders die Werte einer Organisation zu verstehen, um zu diskutieren, ob Veränderung erforderlich ist.

Rituale in Organisationen

Wie Rituale Veränderungsprozesse unterstützen können

Jochen Schweitzer

Zu Beginn: zwei Geschichten

Zwei sich damals regelmäßig wiederholende Szenen aus meiner Zeit als Berufsanfänger haben meinen Zugang zum Thema *Rituale in Organisationen* geprägt. Beide spielen in einem Krankenhaus.

Jeden Montag um 12.00 Uhr war »Ärztekonferenz« – Psychologen und Sozialarbeiter durften dabei sein. Nach mehrwöchiger teilnehmender Beobachtung wurde mir klar, dass ca. 60 % aller Äußerungen in dieser Konferenz vom Chefarzt gemacht wurden. Die Hälfte seiner Äußerungen galt der Beschreibung, dass dieses das beste Krankenhaus der Welt sei und überall anders vorwiegend Idioten arbeiteten. Die Oberärzte und leitenden Psychologen saßen im inneren Zirkel, unter ihren Pulten vertrieben sich viele von ihnen die Zeit mit dem Lesen von Gutachtenakten oder gelegentlich von »Asterix und Obelix«-Heftchen, während der Chef seine Ausführungen machte. Ich schlussfolgerte, dass diese Veranstaltung dazu diente, zwei Spielregeln allen Beteiligten immer wieder zu verdeutlichen:

- »Hier spricht der Chef, die anderen hören (mehr oder weniger) zu.«
- »Seien Sie glücklich, in diesem Krankenhaus arbeiten zu dürfen!«

Jeden Mittwoch um 8.00 Uhr war Fortbildung in der Krankenpflegeschule. Die meisten jungen akademischen Mitarbeiter reisten morgens

ca. eine Stunde über die Autobahn aus den nächstgelegenen Großstädten an; die leitenden Mitarbeiter wohnten in Nähe des Krankenhauses. Die Tür des Seminarraumes blieb während der Jahre meines Arbeitens dort ungeölt und knarrte bei jedem, der neu eintrat. Für die Jungen war es sehr schwer, in der morgendlichen Rush Hour pünktlich um 8.00 Uhr im Raum zu sein. Kam man um 8.01 Uhr, 8.02 Uhr, 8.03 Uhr ... in den Raum, knarrte unerbittlich die Tür und die Gesichter aller leitenden Mitarbeiter drehten sich zur Tür um, mit entsprechend missbilligendem Gesichtsausdruck. Es entwickelte sich unter uns Jungen eine erfahrungsgesättigte Spielregel, dass man ab 8.05 Uhr nicht mehr eintrat, sondern gleich auf die Station ging – und dass man sich dies im Monat ein Mal erlauben konnte. Es führte auch zu zahlreichen Tempoüberschreitungen auf der Autobahn, inklusive gelegentlicher Benutzung einer illegalen Autobahnausfahrt. Ich schlussfolgerte, dass wir Jungen hier im Sinne einer Regel erzogen werden sollten: »Die Alten zeigen hier den Jungen, dass sie die Spielregeln definieren.«

Beide Geschichten lehrten mich: Hier gibt es zahlreiche Hierarchien, sie werden anlässlich wöchentlicher Rituale allen Neuen mehr im Tun als durch Sagen »eingehämmert«. Es gibt aber zugleich legitime Wege, diesen Ritualen punktuell zu entkommen (unter der Bank lesen, gleich auf die Station gehen), man sollte das Ganze folglich auch nicht hundertprozentig ernst nehmen.

Einführung

Dieser Aufsatz beschäftigt sich mit dem Verhältnis von organisationalem Wandel und Ritual und versucht drei Fragen zu beantworten:

- Wie kann man die Kultur einer Organisation verstehen, indem man ihr Spektrum von Routinen, Riten, Ritualen und Zeremonien zu verstehen versucht?
- Wie kann man Veränderungen in einer Organisation durch ein Neu-Design ihrer Rituale unterstützen?
- Wie kann professionelle Organisationsberatung rituelle Elemente nutzen?

Ich gehe dabei von folgenden Annahmen aus:

- Auch heute, in modernen westlichen Kulturen, auch in effizienzorientierten Fabriken, Banken, Krankenhäusern und Universitäten, bleiben Rituale und damit verwandte Phänomene wie Routinen, Riten und Zeremonien unverzichtbare Werkzeuge, um zentrale Strukturen und Dynamiken in Organisationen zu stabilisieren und/oder zu verändern.
- Organisationen gehorchen gleichzeitig zwei unterschiedlichen Rationalitäten, die beide ihren Gebrauch von Ritualen prägen (Simon 2007).
 - Sie versuchen einen Zweck zu erfüllen, der über ihre schiere Existenzsicherung hinausgeht (»Funktionale Rationalität«).
 - Aber wie jedes andere soziale System freuen sie sich auch einfach zu existieren, wollen weiter existieren und es sich gut gehen lassen – auch in Situationen, in denen sie nicht (mehr) klar wissen, was genau ihr Daseinszweck ist (»Autopoietische Systemrationalität«).
- Rituale können nützlich sein, um das Funktionieren und besonders die Werte einer Organisation zu verstehen, um zu diskutieren,

ob Veränderung erforderlich ist, und um solche Veränderung anfangs einzuführen und später zu stabilisieren.

Wie kann man die Kultur einer Organisation anhand ihres Spektrums von Routinen, Riten, Ritualen und Zeremonien verstehen?

In Organisationen finden jeden Tag, jede Woche, jeden Monat viele Ereignisabfolgen statt, die aus Beobachtersicht Ritualcharakteristika aufweisen, ohne von den Beteiligten als Rituale angesehen zu werden. Dazu gehören offizielle Besprechungen wie Fallkonferenzen und Strategiekonferenzen, Teamsitzungen und Assistentenkonferenzen, Hilfeplangespräche und Betriebsratsitzungen, Mitgliederversammlungen und Vorstandssitzungen. Dazu gehören informelle, aber immer wiederkehrende Formen von Kontakt und Informationsaustausch wie der Gang zur Kaffeemaschine im Sozialraum, den Chef beim Mittagstisch zu »erwischen«, der Nachrichtenaustausch auf dem Flur (»Hast du schon gehört ...«). Dazu gehören wiederkehrende Formen, in denen in Krankenhäusern Patienten aufgenommen und über sie Briefe geschrieben werden; in denen in Firmen Kunden umworben und Reklamationen dankbar aufgegriffen oder schroff abgewiesen werden; in denen Besucher freundlich mit einer Tasse Tee empfangen oder auf einem langen düsteren Flur auf die Arme-Sünder-Bank platziert werden.

Diesen Ereignisabfolgen fehlt vieles, was etwa nach Turner (1967) Merkmale eines Rituals ausmacht:

- Sie beziehen sich anders als religiöse Rituale nicht auf einen Glauben an mystische Wesen und Kräfte – sie sind säkulare Rituale.
- Ihre Abfolge ist oft nicht explizit (z. B. in schriftlicher Form) formalisiert, sondern *geschieht einfach so* – allerdings immer wieder auffallend ähnlich, in meist stillschweigendem Konsens der Beteiligten.

- Die Beteiligten müssen durch ihre rituellen Handlungen gar nicht bewusst einen *Sinn* zum Ausdruck bringen wollen – aber diese rituellen Handlungen eignen sich, um aus Selbst- oder Fremdbeobachterperspektive latente Sinnstrukturen der Organisation offenzulegen.

Die *Teilnehmende Beobachtung* oder das *Erfragen von Alltagsritualen* sind nach unserer Erfahrung die kürzesten Wege, die Kultur einer Organisation kennenzulernen. Und sie sind Schlüsselergebnisse, bei denen kleine Veränderungen große Wirkungen auf diese Kultur zeitigen können. Das macht sie organisationsberaterisch interessant (ähnlich interessant wie das gemeinsame Frühstück oder gemeinsame abendliche Fernsehen in der Familientherapie – was aber hier nicht unser Thema ist).

Unter dem Alltagsritual einer Organisation verstehen wir mit Rappaport (1971, wiedergegeben nach Roberts 1993) eine Ereignisabfolge mit den Merkmalen:

- *Wiederholung*: In Handlung, Inhalt oder Form wird immer wieder etwas ganz Ähnliches gesagt oder getan;
- *Kollektivität*: Indem es gemeinsam getan oder gesagt wird, wird es sozial bedeutsam;
- *Ordnung*: Es hat einen typischen Anfang, ein typisches Ende, eine typische Dauer;
- *Besonderheit*: Die Beteiligten verhalten sich oder sprechen irgendwie anders als gewöhnlich;
- *Sinnträchtigkeit*: Sein Ablauf vermag Informationen über bedeutsame Aspekte des Selbstverständnisses der Organisation zu vermitteln.

Der letzte Punkt ist besonders wichtig. Aus unserer konstruktivistisch beeinflussten Perspektive gibt es kein *Alltagsritual an sich*: Erst wenn in einem Prozess systemischer Selbstreflexion (Willke 1989; Schweitzer 1998) die Beteiligten

als Selbstbeobachter oder ein externer Beobachter solche Sinnzuschreibungen machen, wird es zu einem über die Organisationskultur aussagefähigen Alltagsritual. Dann können die Beteiligten bewerten, ob sie diesen Sinn weiterhin in dieser Form ausdrücken wollen, und anderenfalls durch Änderung der Form ein geändertes Selbstverständnis zum Ausdruck bringen.

Wie kann man Veränderungsprozesse in Organisationen durch Re-Design ihrer Rituale unterstützen?

Rüegg-Stürm und Gritsch (2003), zwei Managementspezialisten aus St. Gallen (Schweiz), argumentieren, dass jede Veränderung in Organisationen zunächst einmal Ungewissheit, vielleicht auch Angst und Misstrauen unter ihren Mitgliedern erzeugen kann. Vielleicht fürchten sie, ihren Job zu verlieren, die Abteilung wechseln oder zumindest ihren bisherigen Arbeitsstil ändern zu müssen. Folglich wehren sie sich häufig gegen diese beabsichtigten Veränderungen. Erfolgreicher Wandel braucht daher zunächst einmal Gewissheit und Sicherheit der Mitglieder über ihre Zugehörigkeit zur Organisation, über die Vertrauenswürdigkeit ihrer Vorgesetzten, über die Akzeptanz und Anerkennung ihrer Arbeit, um dann offen werden zu können, über neue Anforderungen nachzudenken und neue Arbeitsweisen zu erproben. Einfach formuliert: Wandel muss *mit* der Organisation und ihren Mitgliedern, nicht gegen diese initiiert werden.

Rituale sind sowohl für die kollektive Selbstvergewisserung über den Fortbestand bisheriger Werte nützlich wie für die Symbolisierung neuer Werte und Entwicklungsrichtungen. Rüegg-Stürm und Gritsch sehen Manager als Ritualdesigner. Rituale können aber nicht einfach neu erfunden werden; sie müssen zu den überlieferten Ritualtraditionen der Organisation passen. Daher plädieren die Autoren für ein achtsames Vorgehen und empfehlen Managern schon vor und nicht erst während des Veränderungsprozesses

eine Bestandsaufnahme der schon vorhandenen, wertvollen Rituale ebenso wie bereits im Vorfeld zu klären, welche traditionellen Werte demnächst aufgegeben werden müssen und welche fortgesetzt werden können. Angemessene Rituale sollten in Zusammenarbeit mit alten und neuen Mitgliedern der Organisation entwickelt werden.

In der Literatur finden sich zwei interessante Ritypologien für Organisationen, die auch bei einer begrifflichen Klärung helfen:

Harrison Trice und Janice Beyer (1984) unterscheiden *Riten* von *Zeremonien*. Ein Ritus integriert mehrere Handlungen in eine einzelne Aktion, eine Zeremonie integriert mehrere Riten in ein größeres Ereignis. Zeremonien sind also ausgedehnter und umfassender als Riten. Riten und Zeremonien haben sowohl technische als auch expressive Konsequenzen. Technische

Konsequenzen bedeutet: Das Ritual bewirkt sehr Praktisches – wie zum Beispiel Informationen verfügbar zu machen, Anordnungen zu erteilen oder unproduktive Praktiken zu beenden. Zu den expressiven Konsequenzen gehört die Klärung der Werte einer Organisation: was man tun darf und was nicht, wer dazugehört und wer nicht, wie Macht und Rollen verteilt sind – auch wenn das praktisch in diesem Moment vollkommen irrelevant sein mag. Technische wie expressive Konsequenzen können manifest sein (klar ausgesprochen oder niedergeschrieben) oder latent (jeder kennt sie, obwohl niemand über sie gesprochen hat).

Trice und Beyer (1984, S. 656) bieten eine Typologie von Riten, basierend auf deren manifesten, aber auch latenten expressiven Konsequenzen:

Ritentyp	Beispiele	Manifeste expressive Konsequenzen	Latente expressive Konsequenzen
Übergangsriten	»Einschleifen« und Grundausbildung neuer Rekruten in der Armee	Übergang von Personen in neue soziale Rollen	Beständigkeit trotz/in der Veränderung gewährleisten
Abwertungsriten	Top-Manager entlassen und ersetzen	Soziale Identität und Macht auflösen	Probleme anerkennen und Werte bekräftigen (»Versagen wird Konsequenzen haben«)
Aufwertungsriten	Die Ehrung des »Mitarbeiters des Monats«	Soziale Identität und Macht bekräftigen	Öffentliche Anerkennung (»gute Nachrichten«) verdienter Mitarbeiter
Erneuerungsriten	Organisationsentwicklungsaktivitäten wie »Change«-Workshops, »Open Space«-Konferenzen etc.	Die soziale Struktur zum Besseren verändern	Aufmerksamkeit auf einige ausgewählte Probleme richten; versichern, dass etwas getan werden wird
Konfliktbegrenzungsriten	Lohnverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern	Konflikt und Aggression begrenzen	Konflikte und deren zerstörerische Effekte in Einzelteile zerlegen
Integrationsriten	Weihnachtsfeier im Büro	Gemeinschaftsgefühle beleben, die Mitglieder aneinander binden	Emotionen und vorübergehendes Lockern von Normen erlauben

Typologie von Riten nach Trice und Beyer

Rüegg-Stürm und Gritsch (2001) nutzen eine andere, aber nicht ganz unähnliche Typologie. Diese unterscheidet nicht ausdrücklich zwischen expressiven und manifesten Konsequenzen von

Riten, sondern zwischen den eher formalen, auf besondere Momente beschränkten Zeremonien und den eher beiläufigen, kurzen, kleinen und weniger hervorstechenden Alltagsritualen:

	Zeremonie	Alltagsritual
Riten der Gemeinschaft und des gemeinsamen Erfolges	Geschäftsessen, Aktionärsversammlung, Feier des einmillionsten verkauften Autos	Gemeinsamer Sport oder gemeinsames Biertrinken nach der Arbeit, Geburtstagsständchen für Kollegen
Übergangsriten	Beförderung in eine höhere Position, Einstellung neuer Mitarbeiter	Neue Mitarbeiter begrüßen, »Tschüss sagen« zu Mitarbeitern, die gehen.
Riten der Anerkennung und der Missbilligung	Preise, Beförderungen, Rückstufungen, Anerkennung besonderer Leistungen, Abmahnungen	Applaus, Kritik, »Ohrfeigen«, Händeschütteln, jemanden »fertig machen«
Machriten	Managementteam sitzt während Besprechung auf erhöhtem Podium; die Rede einer Führungskraft dominiert das Betriebs-Sommerfest	Wie werden Anweisungen erteilt? Wer spricht zuerst? Wer bestimmt, wann eine Konversation aufhört?
Riten des strategischen Controlling	Strategie-Meetings, Fünf-Jahres-Pläne	

Typologie von Riten nach Rüegg-Stürm und Gritsch

Vier Kurzgeschichten mögen einige dieser Typen veranschaulichen:

Riten der Erneuerung – Übergangsriten: Die Beerdigung des alten Sozialdienstes

In einem Psychiatrischen Krankenhaus wurden alle spezialisierten Fachdienste, so auch psychologische und sozialarbeiterische, dezentralisiert, das heißt aufgelöst und die Mitarbeiter einzelnen Stationen zugeordnet. Langzeitiger ausdauernder Protest und Widerstand eines solchen Fachdienstes, ein hoher Krankenstand und zahlreiche vermehrte Gespräche mit der Klinikleitung hatten dazu geführt, dass entgegen allen Regeln diesem eigentlich in Auflösung befindlichen Fachdienst eine externe klinikfinanzierte Supervision zugestanden wurde. Die Erkenntnis, dass die Auflösung als solche nicht mehr aufzuhalten war, hatte einen Trauerprozess und Versuche ausgelöst,

die Veränderung wenigstens hinauszuzögern. Die Mitarbeiter hatten langjährig zusammengearbeitet, ihr Fachdienst saß in einem eigenen, sehr schönen Haus auf dem Klinikgelände, von dem aus jeder Kollege auf die Stationen zog und zu dem jeder später zurückkehrte.

Das zu erwartende Neue war unklar: Würde man auf der Station als festes Teammitglied willkommen sein? Bekäme man dort ein eigenes Arbeitszimmer? Mit wem sollte man sich fachlich austauschen, mit wem seine Kaffeepausen verbringen? Nachdem man in der dritten Supervisionsitzung nochmals alle Ideen zum Ausbremsen der Dezentralisierung als nicht erfolgversprechend abgeschrieben hatte, wurde ein Beerdigungsritual inszeniert. Eines Morgens wurden über die zentralen Schreibtische der Sekretärinnen zwei weiße Leintücher gelegt. Man traf sich rund um diese Schreibtische zu einem *Beerdigungsumtrunk*, bei dem man die gute alte Zeit in diesem Hause noch

einmal bei einem Glas Sekt und Gebäck besprach, das Ende bedauerte, sich Anekdoten erzählte, lachend und weinend, wie man es eben bei Beerdigungen so tut. Einen Monat später waren alle Mitarbeiter auf ihre neuen Stationen verteilt.

Erneuerungs- und Übergangsrituale: Die Museumsgründung

Ein Wohnprojekt für chronisch psychisch kranke Menschen war binnen zehn Jahren von fünf auf 100 Mitarbeiter angewachsen – von einer kleinen freundschaftsbasierten Pionierorganisation mit demokratischen, informellen Entscheidungsprozessen zu einem großen, funktionsdifferenzierten Betrieb an mehreren Standorten. Alte und neue Mitglieder hatten sehr unterschiedliche Ideen über die jetzt angemessene Gestaltung des Projektes, aber alle waren unzufrieden. Alte Regeln und Riten erschienen nicht mehr passend, aber die »Alten« fürchteten eine vollständige Abwertung bisheriger Traditionen. Nach gründlicher Erkundung dieses Konfliktes wurde die symbolische Einrichtung eines »Museums« beschlossen. Es bestand aus einer Holzkiste mit großem Glasfenster, im Zentralgebäude an prominenter Stelle aufgehängt. Mitglieder konnten in diesen Kasten all jene (kleinen) Objekte und Symbole deponieren, die ihnen früher wichtig waren, von denen man sich jetzt aber würde verabschieden müssen.

Ein Machtritual: Eingaben machen statt mitentscheiden?

In derselben Einrichtung waren sich alle einig, dass man mit einer Konsensentscheidung über die Rolle der Hausleiter genau jene Strukturen perpetuieren würde, die man eigentlich als veränderungsbedürftig betrachtete. Man beschloss, diese Entscheidung dem Geschäftsführer in die Hand zu geben. In einem kleinen

Theatersketch wurde das künftige Entscheidungssystem inszeniert. Die Szene: Ein Tisch mitten im Raum, dahinter der Gesamtleiter. Die Teams tragen nach einer kurzen Beratungsrunde dem Gesamtleiter in einem Plädoyer Argumente, Sichtweisen und Wünsche über die zukünftige Rolle der Hausleiter vor. Der Gesamtleiter nimmt diese entgegen und teilt dann mit, dass er zu gegebener Zeit seine Entscheidung bekanntgeben wird, die dann umgesetzt werden wird. Danach löst sich die Sitzung auf.

Ein Ritus des gemeinsamen Feierns von Erfolgen und der gemeinsamen Ferien von der Organisationsentwicklung: »Am siebten Tage sollst du ruhn!«

In einer von Schließung bedrohten klinischen Einrichtung überschlugen sich verschiedene Organisationsentwicklungsmaßnahmen, mit denen man der Gefahr Einhalt bieten wollte. Die Motivationslage in Projekt- und Arbeitsgruppen war eher gedämpft und erschöpft, da das Engagement, das sich aus der Angst und dem Drängen des Leiters speiste, naturgemäß wenig Lust verbreitete. Ein Projekt schien das nächste abzulösen, und die Mitarbeiter äußerten die Befürchtung, dass es doch alles nichts nütze, aber man eben weitermachen müsse. Die externe Beraterin empfahl daher allen Mitarbeitern und dem Leiter

- ein *Ritual der Würdigung und der Verschnaudpausen*: Jedes abgeschlossene Projekt, jedes Ergebnis sollte mit einer kleinen offiziellen Feier gewürdigt und veröffentlicht werden.
- *Betriebsferien von der Organisationsentwicklung*: Einmal im Jahr sollten zu einer festgelegten Zeit für vier Wochen alle Organisationsentwicklungsmaßnahmen, Projekte, Arbeitsgruppen, Sitzungen und Auswertungen ruhen. In dieser Zeit sollten sich alle erholen und sich nur ihrer eigentlichen Arbeit (ihrem operativen Geschäft) widmen können.

Wie kann Organisationsberatung selbst rituelle Elemente nutzen?

Nun folgt ein Versuch, jene meiner seit 20 Jahren von anderen adaptierten oder von mir selbst entwickelten Organisationsberatungsmethoden zu typologisieren, die mir besonders stark ritualisiert erscheinen. Ich kann diese Methoden hier

nicht im Einzelnen beschreiben (dazu von Schlippe und Schweitzer 2012, S. 294–300 sowie ausführlicher Schweitzer 2005); vielen Beratungsprofis sind sie auch inzwischen gut bekannt. Ich versuche stattdessen für jede dieser Methoden anzudeuten, welches für sie angemessene Situationen sein können und welche technischen und expressiven Folgen sie befördern können.

Beratungsmethode	angemessene Situation	Praktischer Nutzen	Botschaft
Soziometrie: Die »Who is Who«-Skulptur	Viele unbekannte neue Mitglieder	Sich schnell kennenlernen, schnell beginnen, miteinander zu arbeiten	»So viele interessante Menschen lassen sich aufeinander ein.«
Geschichte: »Reise durch die Geschichte der Organisation«	Alte und neue Mitglieder im Konflikt während eines/über einen Veränderungsprozess	Understand the history from differing viewpoints	»The old are valued – must understand times have changed.«
»Die Gerüchteküche«	Wichtige Informationen fließen außerhalb der vorgesehen Besprechungen.	Wichtige Informationen in die offizielle Diskussion zurückbringen	»Wir schätzen informelle Kommunikation hoch ein und wir nutzen sie aktiv.«
Absurdes Rollenspiel: »Kunden kaufen ihren Dienstleister auf.«	Verbesserung der Kundenorientierung der Mitarbeiter	Kundenbedürfnisse verstehen	»Wir versetzen uns in die Interessenlage unserer Kunden.«
»Kunden wandern durch ihr Dienstleister-Netzwerk.«	Besseres Case-Management	Bessere Zusammenarbeit gegenüber Kunden	»Wir sind mehr als die Summe unserer Teile.«

»Rituale an sich« gibt es nicht – sie entstehen aus unseren Beobachtungen

Ich habe Teile dieses Artikels im September 2008 auf der Heidelberger Konferenz »Science as Ritual« des Sonderforschungsbereichs »Ritualdynamik« der Deutschen Forschungsgemeinschaft vorgetragen. Dort zeigte sich, dass die Diskussionen unter Ritualtheoretikern (oft aus Fächern wie Ethnologie, Religionswissenschaften, historischen und sprachwissenschaftlichen Disziplinen) den Diskussionen unter systemischen Familientherapeuten und Organisationsberatern stärker ähneln, als ich zuvor vermutet hatte. Systemische Berater sehen Rituale nicht in einem phänomenologischen Sinne als feste Einheit sozialer

Handlungen an, sondern eher in einem epistemologischen Sinne als eine *Perspektive*. Als Beobachter können wir wenige oder viele ritualisierte Elemente in vielen Interaktionsabfolgen sehen. Wir können nicht sagen: »Dies ist ein Ritual, und das ist keines.« Aber wir können sagen: »Aus meiner Perspektive, sei diese die eines beobachtenden Mitgliedes oder eines beobachtenden Außenseiters, erscheint mir diese Interaktionsabfolge stark oder schwach ritualisiert.« Und mit dieser Haltung können wir uns neugierig daran machen, rituelle Alltagshandlungen in Organisationen zu verstehen, in ihrer Ambivalenz wertzuschätzen und sie gelegentlich als einen guten Anlass für Ritualwandel und dahinterliegenden Wertewandel in einer Organisation zu nutzen.



Prof. Dr. rer. soc. Jochen Schweitzer, Diplom-Psychologe, leitet die Sektion Medizinische Organisationspsychologie im Zentrum für Psychosoziale Medizin der Universität Heidelberg. Er ist lehrender Supervisor und Lehrtherapeut für Systemische Therapie am Helm-Stierlin-

Institut, Vorsitzender der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGST) sowie Begründer der Heidelberger Tagungen für Systemische Forschung.

E-Mail: jochen.schweitzer-rothers@med.uni-heidelberg.de

Literaturhinweise

- Rappaport, R. A.: Ritual sanctity and cybernetics. *American Anthropologist* 73 (1), 1971, S. 59–76.
- Roberts, J.: Den Rahmen abstecken: Definition, Funktion und Typologie von Ritualen. In Imber-Black, E., Roberts, J., Whiting, R. A., *Rituale in Familien und Familientherapie*, Heidelberg 1993, S. 16–72.

Rüegg-Stürm, J., Gritsch, L.: Die Bedeutung von Ritualen in Prozessen organisationalen Wandels. In: Nagel, E. (Hrsg.), *Welchen Wandel wollen wir? Ansätze und Perspektiven für die Gestaltung organisationaler Veränderungsprozesse*, Chur 2003.

Schlippe, A. von, Schweitzer, J.: *Lehrbuch der Systemischen Therapie und Beratung I. Das Grundlagenwissen*. Göttingen 2012.

Schweitzer, J.: *Gelingende Kooperation. Systemische Weiterbildung in Gesundheits- und Sozialberufen*. Weinheim 1998.

Schweitzer, J.: Organisationen systemisch in Schwung bringen – einige handlungsorientierte kreative Methoden. *Kontext* 36 (4), 2005, S. 324–340.

Simon, F. B.: *Einführung in die systemische Organisations- theorie*. Heidelberg 2007.

Trice, H. M., Beyer, J. M.: Studying organizational culture through rites and ceremonials. *The Academy of Management Review* 9 (4), 1984, S. 653–669.

Turner, V.: *Das Ritual*. Frankfurt a. M. 1989.

Willke, H.: *Systemtheorie entwickelter Gesellschaften. Dynamik und Riskanz moderner gesellschaftlicher Selbstorganisation*. Weinheim u. München 1989.

Neben den offiziellen Besprechungen gibt es informelle, aber immer wiederkehrende Formen von Kontakt und Informationsaustausch wie der Gang zur Kaffeemaschine im Sozialraum, der Nachrichtenaustausch auf dem Flur: »Hast du schon gehört ...«



Trauer als Initiationsritus

Abschied – Tod – Neubeginn

Sylvia Brathuhn

Übergangsrituale haben von jeher und in nahezu allen Kulturen dazu beigetragen, Krisen, Umbrüche und Veränderungen – also kritische Zeiten des Übergangs – zu bestehen und Menschen in eine neue Seinsweise einzuführen. So ist zum Beispiel bei vielen Naturvölkern – wie auch in vielen alten Kulturen – der Übergang vom Kindesalter zum Erwachsensein von Initiationsriten begleitet, denen junge Menschen in der Pubertät unterzogen werden. Auch in der Gegenwart gibt es Initiationsformen, denken wir nur an die christlichen Initiationen wie beispielsweise Taufe und Kommunion oder an Hochzeit und Beerdigung. Initiation – auf eine einfache Formel gebracht – kann verstanden werden als »der (gewöhnlich rituelle) Übergang einer Person in einen neuen Zustand« (Bowker et al. 2003, S. 462).

Der Prozess der Trauer weist – bei aller Individualität – Züge eines Übergangsrituals auf, das stets in mehr oder weniger gleicher Form auftritt, wiederholbar abläuft und dem bestimmte wiederkehrende Elemente zu eigen sind. Es unterstützt den Zurückbleibenden dabei, in einer Zeit der Unsicherheit und Ängstigung wieder Orientierung und Halt zu erlangen sowie in Berührung und Einklang mit sich selbst und seinem Lebensgrund zu kommen. Betrachten wir Trauer unter dem Gesichtspunkt eines Initiationsrituals, dann entfernt sie den Hinterbliebenen nicht nur aus dem Leben, sondern führt ihn – wenn auch als Verwandelten – wieder ins Leben hinein.

Die drei Schritte der Initiation

Der französische Ethnologe Arnold van Gennep hat 1909 eine grundsätzliche Dreigliedrigkeit in den Initiationsabläufen erfasst und damit das elementare Ablaufschema aller Initiationen erkannt und formuliert. Er vereinigt die von ihm erkannten drei Schritte unter der Hauptkategorie der *Übergangsriten* (rites de passage), denen erstens die Vorstellung einer Grenzüberschreitung zugrunde liegt und die zweitens alle zeremoniellen Sequenzen umfassen, die den Übergang von einem Zustand in einen anderen oder von einer kosmischen beziehungsweise sozialen Welt in eine andere begleiten.

Der Autor fächert die *Übergangsriten* auf in *Trennungsriten* (rites de séparation), *Schwellenbeziehungsweise Umwandlungsriten* (rites de marge) und *Angliederungsriten* (rites d'agrégation). Diese Riten – oder auch Phasen – weisen nach Van Gennep keine homogenen oder uniformen Strukturen auf, sondern sind in verschiedenen Kulturen unterschiedlich stark ausgebildet, zeigen hinsichtlich ihrer Zeremonialkomplexität differenzierte Ausprägungen, lassen sich jedoch in ihrer grundlegenden Anordnung – wenn auch in nuancierter Intensität – an mehr oder weniger allen Initiationsvorgängen aufzeigen.

Die drei genannten Phasen, die in der Literatur auch als *Ausgang*, *Übergang* und *Eingang* bezeichnet werden, sind nicht als gleitender Wandel oder fließender Übergang zu verstehen. Die existenzielle Veränderung, die sich während dieses Vorganges im Initianten vollzieht, gründet darauf, dass der »alte Mensch« sinnbildlich stirbt und als



In der Umwandlungsphase gilt der Initiant als Zwischenwesen, das nicht mehr in die alte Welt hineingehört und das zu der neuen Welt noch keinen Zutritt hat. Er lebt während dieser Phase in einer veränderten, außer-ordentlichen Welt.

»neuer Mensch« nach einer Umwandlungsphase, in der sich die Verwandlung vorbereitet und vollzieht, gewissermaßen wiedergeboren wird – das heißt gereift, befreit und erwachsen geworden wieder am sozialen Leben teilnehmen kann. Die Trennungsriten entsprechen dem »Ableben« des Initianten, während die Umwandlungsriten sein »Totsein« symbolisieren und die Angliederungsriten schließlich der »Wieder-Auferstehung zum Leben« entsprechen. Die Phase der Trennung bedeutet immer Ausgliederung und initialisiert beziehungsweise erwirkt den Schritt aus der alten Welt hinaus.

Indem eine Grenzüberschreitung stattfindet, wird die Schwellen- beziehungsweise Umwandlungsphase eingeleitet. In diesem Initiationsabschnitt muss die eigentliche Selbst-Werdungsarbeit erfolgen, die so langwierig und komplex sein kann, dass man diesem Abschnitt eine gewisse Autonomie zugestehen muss. Insofern nimmt diese Phase auch eine prädestinierte Position innerhalb des Initiationsmodells ein und kann sich letztlich selbst immer wieder in einen geson-

dernten Dreischritt auffächern. In der Umwandlungsphase gilt der Initiant als Zwischenwesen, das nicht mehr in die alte Welt hineingehört und das zu der neuen Welt noch keinen Zutritt hat. Er lebt während dieser Phase in einer veränderten, außer-ordentlichen Welt. Bei einer initiatiös ausgelösten Verwandlung geht es immer um Veränderungen, die nicht nur bestimmte Teilaspekte des Menschen betreffen, sondern der Mensch erfährt während dieses Vorganges eine grundlegende Wandlung auf allen Ebenen seines Menschseins – er durchläuft eine existenzielle Wandlung.

In der Angliederungsphase schließlich tritt der Mensch als Neu- oder Wiedergeborener in die Gemeinschaft ein und symbolisiert somit den Tod des alten Menschen und seine Wiedergeburt als neuer Mensch.

Auch Trauer durchläuft drei Phasen

Auch im Trauerprozess lassen sich deutlich diese drei Phasen – Trennung, Verwandlung, Angliederung – nachvollziehen.

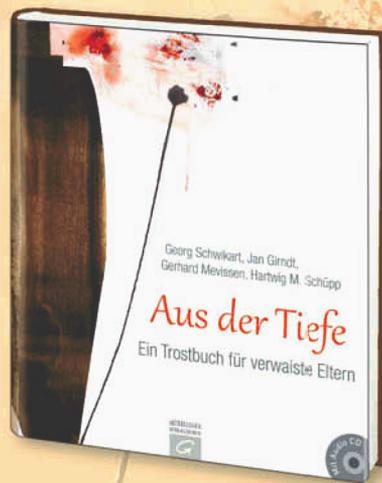
Trennung: Durch den Tod des Nächsten ist etwas Altes, Vertrautes, das bisher fraglos Bestand hatte (Sinn, unbewusste Unsterblichkeitsillusion, das scheinbare Gefühl der Omnipotenz in Bezug auf die eigene und gemeinsame Lebensgestaltung), obsolet geworden. Es stirbt mit dem geliebten Menschen und muss aufgegeben werden. Um dieses *Aufgeben*, das gleichzeitig eine *Auf-Gabe* darstellt (und somit Aktivität fordert), leisten zu können, wird der Zurückbleibende gezwungen aufzubrechen und Abschied vom Vertrauten zu nehmen. Der Trauernde ist – konfrontiert mit der harten Realität des Todes – einer bedrohlichen Situation ausgesetzt, die Schmerz, Einsamkeit, Orientierungslosigkeit, Machtlosigkeit, Angst und ein Gefühl der Ausweglosigkeit in ihm auslöst, um nur einige charakteristische Trauerphänomene zu nennen. Der Tod löst den bisher unhinterfragt angenommenen und scheinbar tragenden Sinnhorizont gewaltsam auf und macht es dem Zurückbleibenden nahezu unmöglich, entsprechend seinen bisher für objektiv und gültig anerkannten Kriterien weiterzuleben. Halt- und orientierungslos, bar der bisherigen Fixpunkte, an denen er sowohl sich selbst als auch seine Lebensgestaltung ausrichten konnte, erfährt sich der Trauernde in der Spannung zwischen *es ist nicht mehr* und *es ist noch nicht*. Er ist sozusagen ein Zwischenwesen.

Verwandlung: Sinnsuchend strebt der Trauernde aus seiner bisherigen von Illusionen geprägten Daseinsangepasstheit, mit der er sich nicht länger als identisch erfährt, heraus und anerkennt dabei die damit verbundene Verantwortung. Dies bedeutet für den Trauernden unter anderem, sein Schicksal aktiv anzugehen. In der Verwandlungsphase ist er nicht nur gezwungen, den faktisch erlittenen Verlust anzunehmen, nämlich den des geliebten Menschen, sondern im Ertragen, Durchleben und Bewältigen der damit einhergehenden Prüfungen – die ihm unter anderem in Gestalt von Unsicherheit, Ratlosigkeit, Orientierungslosigkeit und Ängsten unterschiedlichster Genese begegnen und begleiten – muss er Trauerarbeit leistend (s)einen Weg finden.

Die alte Ordnung hat sich aufgelöst, alles hat einen anderen Platz und dieser ist (noch) nicht vertraut. Hierin liegt auch der Umstand begründet, dass Trauernde sich oft *ver-rückt* fühlen. Als ein solches Zwischenwesen, das durch den Status der undefinierten (wer bin ich?) gekennzeichnet ist, tauchen im Trauernden nun unzählige Fragen auf, wird er sich selbst fragwürdig, ja, er wird sich selbst zur großen Frage. Trauernde drücken dies beispielsweise so aus: »*Nach dem Tod meines Mannes war ich nicht mehr die, die ich mal war.*« Oder: »*Meine Frau ist tot. In gewisser Weise bin ich mit gestorben. Der, der jetzt (wieder) lebt, ist mir selbst (noch) unbekannt.*« Der Prozess dieser Auseinandersetzung setzt voraus, dass es dem Trauernden gelungen ist, sowohl die äußere als auch die innere Verlustdimensionalität wahrzunehmen und dem anfangs sinnlos erscheinenden im Laufe des Wandlungsprozesses – vielleicht kaum merkbar – einen Sinn zuzuschreiben.

Die Arbeit, die der Trauernde während dieser mittleren Phase der Initiation leisten muss, um die Prüfungen bestehen zu können, zeichnet sich durch vier selbstbezügliche Aufgaben aus. Mit der Fähigkeit zur Selbst-Wahrnehmung kann es ihm gelingen zu realisieren, was geschehen ist. Die Befähigung zur Selbst-Erkenntnis versetzt ihn in die Lage, dem Geschehen einen Sinn zuzuschreiben und so neue Seins- und Lebensqualitäten zu gewinnen. Im Modus der Selbst-Annahme ist er dazu aufgerufen, das Erlittene und Erkannte in sein Selbst und in sein Leben zu integrieren, und versetzt sich auf diese Weise in die Lage, sowohl sein bisheriges als auch sein zukünftiges Leben als ein Sinnganzes zu begreifen. Der Prozess der Selbst-Gestaltung schließlich ist gekennzeichnet durch eine doppelte Blickrichtung: Einerseits ist er der letzte Akt der inneren Arbeit und andererseits der erste Akt der Wendung nach außen, die hinein in die Begegnung mit (dem) Anderen führt.

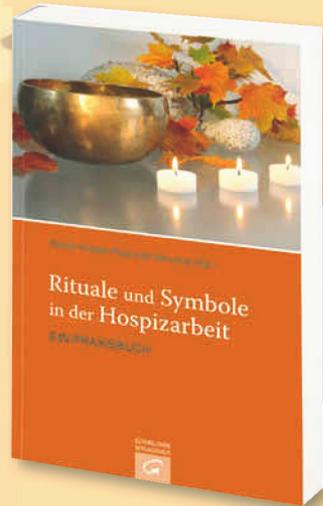
Angliederung: Die Selbst-Gestaltung kann somit als eine Art Scharnierfunktion zwischen innerer Arbeit und Wendung nach außen gekennzeichnet



Georg Schwikart zeigt, wie Menschen lernen können, mit der besonderen Trauer um ein verstorbenes Kind umzugehen: Es lädt ein auf einen heilsamen Weg, auf dem Emotionen ausdrücklich erwünscht sind. Ermöglicht wird dies durch einen ausgewogenen Dreiklang von Bildern, Texten und Musik.

Georg Schwikart
AUS DER TIEFE

Ein Trostbuch für verwaiste Eltern
Vorwort von Hartwig-Maria Schüpp
Illustriert von Gerhard Mevissen
Musik von Jan Girndt
48 Seiten / geb. / mit Audio-CD
mit ca. 30 Minuten Musik
€ 14,99 (D) / € 15,50 (A) / CHF* 21,90
ISBN 978-3-579-07300-2



Dieses Praxisbuch für Haupt- und Ehrenamtliche in der Hospizarbeit will zur Arbeit mit Symbolen und Ritualen anregen und ermutigen. Einer theoretischen Einführung folgt der ausführliche Praxisteil, der alle Facetten der Arbeit mit Symbolen beleuchtet und erläutert.

RITUALE UND SYMBOLE IN DER HOSPIZARBEIT

Ein Praxisbuch
Herausgegeben von Karolin Küpper-Popp und Ida Lamp
224 Seiten / kartoniert
mit zahlreichen sw-Fotos
€ 16,95 (D) / € 17,50 (A) / CHF* 24,50
ISBN 978-3-579-06836-7

www.gtvh.de

GÜTERSLOHER
VERLAGSHAUS



Die Trauer annehmen, um
sich dem Leben wieder
zuwenden zu können